



Politiche di remunerazione e incentivazione per l'anno 2018 a favore dei componenti degli organi con funzione supervisione strategica, gestione e controllo, del restante personale e dei collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 11 aprile 2018



BANCO DELLE TRE VENEZIE SPA

INDICE

1. <i>PREMESSA</i>	3
2. <i>ITER DI PREDISPOSIZIONE</i>	4
3. <i>IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE</i>	4
4. <i>GLI AMMINISTRATORI</i>	6
5. <i>I SINDACI</i>	7
6. <i>IL DIRETTORE GENERALE</i>	8
7. <i>IL PERSONALE DIPENDENTE</i>	9
8. <i>LE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO</i>	13
9. <i>PROMOTORI FINANZIARI, MEDIATORI CREDITIZI E CONSULENTI</i>	13
10. <i>AGGIORNAMENTO DELLA POLICY</i>	13

1. Premessa

La policy che il Consiglio di Amministrazione del Banco delle Tre Venezie propone per l'esercizio 2018 all'Assemblea, come previsto dallo Statuto sociale all'articolo 10 comma 6, introduce nuovi meccanismi, in integrazione a quanto proposto per gli anni precedenti. In questa sede si ripropone integralmente la policy, per informare in modo trasparente e costante i soci e quindi consentire loro di deliberare in modo consapevole.

Il presente documento sintetizza i criteri cui Banco delle Tre Venezie deve attenersi nel proporre, deliberare ed erogare i livelli di remunerazione interni.

La normativa di cui si è tenuto conto nella predisposizione del documento è stata essenzialmente il nuovo documento "Politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione", così come definite dal 7° aggiornamento della Circolare n. 285 del 17 novembre 2013, Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, pubblicato da Banca d'Italia in data 20/11/2014, che va a sostituire le precedenti "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" del 30 marzo 2011.

Il principio base su cui si fonda la normativa in questione è che, qualora si intendesse incentivare la performance aziendale, occorre tenere conto dei rischi assunti, del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese; inoltre l'incentivazione non deve produrre comportamenti che possano essere in conflitto con l'interesse della banca nell'ottica di lungo periodo. Ne consegue quindi che è opportuno continuare a parametrare la remunerazione ad indicatori pluriennali di misurazione della performance.

La presente policy ha quindi tenuto conto dell'insieme delle norme emanate e sopra richiamate nonché dell'esperienza maturata negli esercizi precedenti a livello di sistema.

Il 7° aggiornamento della Circolare 285/2013 prevede anche per le cosiddette "Banche di dimensioni minori", l'applicazione dell'obbligo per il "personale più rilevante" di differimento di parte della retribuzione variabile seppur con percentuali e tempistiche inferiori a quelle previste per le banche di dimensioni grandi e intermedie. Tale obbligo è pertanto recepito all'interno della presente policy.

Il documento resta organizzato come gli altri anni per destinatario delle politiche remunerative; i primi capitoli vengono dedicati agli esponenti aziendali, comprendendo anche il collegio sindacale; si prosegue con i dipendenti focalizzando l'attenzione su responsabili e addetti alle funzioni di controllo, per concludersi con la parte dedicata a coloro che operano esternamente alla banca (es. mediatori creditizi, professionisti consulenti).

Di seguito le figure trattate:

- Gli Amministratori;
- I Sindaci;

- Il Direttore Generale;
- Il Personale dipendente;
- Le Funzioni di controllo;
- Le professionalità esterne.

Le modalità con le quali è stata applicata per l'anno 2017 la policy, fornendo quindi l'informativa richiesta dalle norme di vigilanza mutate anche dallo statuto sociale, sono presentate separatamente con uno specifico documento di "Informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate nell'esercizio 2017".

2. Iter di predisposizione

La policy è stata redatta dal Consiglio di Amministrazione del Banco basandosi su di un documento predisposto dall' "Ufficio Organizzazione, Personale e Supporto Rete", con la collaborazione diretta dell' "Ufficio Amministrazione, Affari Generali e Controllo di Gestione" relativamente ai paragrafi "4. Gli Amministratori", "5. I Sindaci" e "9. Promotori finanziari, mediatori creditizi e consulenti", nonché il coinvolgimento dell' "Ufficio Conformità e Antiriciclaggio" ed "Ufficio Controllo Rischi" per le verifiche di rispettiva competenza.

In particolare la Funzione di Conformità ha condotto una verifica ex ante sulla presente policy, portata a conoscenza degli Organi sociali nella seduta del 11/04/2018, esprimendo una valutazione di conformità al quadro normativo vigente di quanto proposto all'assemblea dei soci del 27/04/2018; il sistema premiante aziendale risulta coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto e di eventuali codici etici o di altri standard di condotta applicabili alla banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

3. Identificazione del personale più rilevante

In accordo con le previsioni del Regolamento delegato (UE) n. 604 del 4 marzo 2014, si procede di seguito all'identificazione del personale più rilevante, inteso come il personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca, in applicazione dei criteri qualitativi e dei criteri quantitativi di cui agli artt. 3 e 4 del citato Regolamento 604/2014.

- Personale inquadrabile come "personale più rilevante" in applicazione dei criteri qualitativi di cui all'art. 3 Reg. 604/2014.

Ruolo	Criterio
Presidente del Consiglio di Amministrazione	Art. 3 Criteri qualitativi <i>"1) appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di gestione;</i> <i>2) appartiene all'organo di gestione nella sua funzione</i>

	<i>di supervisione strategica.”</i>
Componenti del Consiglio di Amministrazione	Art. 3 Criteri qualitativi <i>“1) appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di gestione; 2) appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica.”</i>
Direttore Generale	Art. 3 Criteri qualitativi <i>“1) appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di gestione; 3) appartiene all'alta dirigenza.”</i>
Responsabile dell'Ufficio Revisione Interna	Art. 3 Criteri qualitativi <i>“4) è responsabile di fronte all'organo di gestione per le attività della funzione indipendente di gestione dei rischi, della funzione di controllo della conformità o della funzione di audit interno.”</i>
Responsabile dell'Ufficio Conformità e Antiriciclaggio	Art. 3 Criteri qualitativi <i>“4) è responsabile di fronte all'organo di gestione per le attività della funzione indipendente di gestione dei rischi, della funzione di controllo della conformità o della funzione di audit interno.”</i>
Responsabile dell'Ufficio Controllo Rischi	Art. 3 Criteri qualitativi <i>“4) è responsabile di fronte all'organo di gestione per le attività della funzione indipendente di gestione dei rischi, della funzione di controllo della conformità o della funzione di audit interno.”</i>
Responsabile dell'Ufficio Crediti	Art. 3 Criteri qualitativi <i>“6) è a capo di un'unità operativa/aziendale rilevante.” (per «unità operativa/aziendale rilevante» si intende un'unità operativa/aziendale ai sensi dell'articolo 142, paragrafo 1, punto 3, del regolamento (UE) n. 575/2013 cui è stato distribuito capitale interno ai sensi dell'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE che rappresenti almeno il 2 % del capitale interno dell'ente).</i>
Responsabile dell'Ufficio Credito Anomalo	Art. 3 Criteri qualitativi <i>“6) è a capo di un'unità operativa/aziendale rilevante.” (per «unità operativa/aziendale rilevante» si intende un'unità operativa/aziendale ai sensi dell'articolo 142, paragrafo 1, punto 3, del regolamento (UE) n. 575/2013 cui è stato distribuito capitale interno ai sensi dell'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE che rappresenti almeno il 2 % del capitale interno dell'ente).</i>
Responsabile dell'Ufficio Tesoreria e Finanza	Art. 3 Criteri qualitativi <i>“6) è a capo di un'unità operativa/aziendale rilevante.” (per «unità operativa/aziendale rilevante» si intende</i>

	<i>un'unità operativa/aziendale ai sensi dell'articolo 142, paragrafo 1, punto 3, del regolamento (UE) n. 575/2013 cui è stato distribuito capitale interno ai sensi dell'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE che rappresenti almeno il 2 % del capitale interno dell'ente).</i>
Responsabile dell'Ufficio Amministrazione, Affari Generali e Controllo di Gestione	Art. 3 Criteri qualitativi <i>"9) è a capo di una funzione responsabile per gli affari giuridici, le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting, le risorse umane, la politica di remunerazione, le tecnologie dell'informazione o l'analisi economica."</i>
Responsabile dell'Ufficio Organizzazione, Personale e Supporto Rete.	Art. 3 Criteri qualitativi <i>"9) è a capo di una funzione responsabile per gli affari giuridici, le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting, le risorse umane, la politica di remunerazione, le tecnologie dell'informazione o l'analisi economica."</i>

- Personale inquadrabile come "personale più rilevante" in applicazione dei criteri quantitativi di cui all'art. 4 Reg. 604/2014.

Nessun membro del personale risulta inquadrabile nella categoria del "personale più rilevante" sulla base dei criteri quantitativi di cui all'art. 4 del Regolamento n. 604/2014.

- Personale non inquadrabile come "personale più rilevante" in applicazione dei criteri di cui al Reg. 604/2014, cui si estende la disciplina del differimento di parte della retribuzione variabile.

In linea con le previsioni di cui all'art. 2 della Circ. n. 285 17/11/2013, Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sez. 2 (che prevede che "L'organo con funzioni di supervisione strategica definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione per almeno i seguenti soggetti; ..., i responsabili delle principali linee di business, ..."), BTV ha definito di applicare in via estensiva con la presente policy l'obbligo di differimento di parte della retribuzione anche ai ruoli sotto riportati.

Ruolo	Criterio
Responsabile dell'Area Commerciale	Responsabile di principale linea di business

4. Gli Amministratori

In riferimento all'articolo 10.4 dello Statuto sociale, la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e relativa ripartizione viene fissata dall'Assemblea.

L'Assemblea, nel determinare la misura del compenso da riconoscere agli amministratori, dovrà attenersi ai seguenti criteri:

- importo complessivo esclusivamente in misura fissa annua e non superiore allo 0,075% della somma totale dell'attivo riferito al 31.12 dell'esercizio precedente;
- valutare l'impegno, anche in termini di tempo dedicato, richiesto agli amministratori;
- nessun utilizzo di strumenti finanziari.

Al fine di mantenere sempre costante l'attenzione degli amministratori ad una corretta definizione ed assunzione di livelli di rischio adeguati per la Banca, viene inoltre adottato il seguente correttivo, agganciato all'indicatore *CET 1 capital ratio*, che incorpora una valutazione dei rischi di credito, di mercato ed operativo:

- in caso di "*CET 1*" inferiore a 11% il compenso complessivo degli amministratori, come sopra proposto, verrà ridotto del 30% e cioè allo 0,0525% della somma totale dell'attivo riferito al 31.12 dell'esercizio precedente.

Non è prevista alcuna forma di remunerazione variabile aggiuntiva.

In ossequio alle disposizioni di vigilanza, per i consiglieri non esecutivi sono di norma evitati meccanismi di incentivazione.

Tale principio vale anche per la remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, considerato che non svolge un ruolo esecutivo.

Per tale figura la remunerazione totale non deve essere superiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'organo con funzione di gestione (Direttore Generale).

Il compenso agli amministratori verrà erogato trimestralmente al 31 marzo, 30 giugno, 30 settembre e 31 dicembre di ogni anno.

Si conferma per il Presidente la possibilità, già riconosciuta, di utilizzare un'auto aziendale ad uso promiscuo e la dotazione di un telefono cellulare per esigenze di servizio.

5. I Sindaci

In riferimento agli articoli 10.4 e 22.2 dello Statuto sociale, la remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale e relativa ripartizione viene fissata dall'Assemblea.

In ossequio alla vigente normativa, ai componenti del Collegio Sindacale è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

Inoltre, non viene ovviamente prevista alcuna forma di remunerazione per il tramite di strumenti finanziari.

La remunerazione dei componenti del Collegio non è in alcun modo collegata ai risultati economici di B.T.V.

Il compenso ai componenti del Collegio Sindacale verrà erogato trimestralmente al 31 marzo, 30 giugno, 30 settembre e 31 dicembre di ogni anno.

6. Il Direttore Generale

Il contratto di lavoro che regola il rapporto tra il Banco e il Direttore Generale prevede una quota fissa di remunerazione (detta RAL) ed una componente variabile; la retribuzione fissa riconosce l'aspetto professionale in termini di ruolo e competenze, mentre quella variabile riflette i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e l'andamento della situazione patrimoniale e di redditività.

Non sono previste forme di compenso basate su strumenti finanziari di qualsiasi tipo.

La componente fissa è funzione del CCNL di categoria e di quanto individualmente concordato e dipende in quota parte anche dai patti di stabilità sottoscritti con la Banca in contropartita dei quali anche la normativa di legge prevede adeguato compenso.

Viene confermata per il Direttore Generale la possibilità, già riconosciuta, di utilizzare un'auto aziendale ad uso promiscuo e la dotazione di un telefono cellulare per esigenze di servizio. Tali benefits costituiscono elementi fissi contrattualizzati e, non essendo legati a sistema premiante, non ricoprono natura di retribuzione variabile.

Per quanto attiene la componente variabile prevista nel contratto individuale di lavoro, è costituita da un MBO (*Management By Objectives*), definito nello stesso contratto, che prevede:

- L'erogazione un bonus primario al raggiungimento, desumibile dal bilancio approvato, del livello di Return On Risk Adjusted Capital (RORAC) fissato preventivamente all'interno del budget approvato in fase di avvio dell'esercizio di riferimento e riportato ufficialmente nel Risk Profile del documento di ICAAP approvato per l'esercizio di riferimento;
- In caso di raggiungimento dell'obiettivo primario, l'erogazione di un ulteriore bonus secondario al raggiungimento di entrambi gli obiettivi di raccolta diretta da clientela e impieghi lordi verso clientela, fissati preventivamente all'interno del budget approvato in fase di avvio dell'esercizio di riferimento e utilizzato per la determinazione del Risk Profile nei documenti di ICAAP approvato per l'esercizio di riferimento;
- L'erogazione degli importi di bonus primario e di bonus secondario con le seguenti tempistiche: per il 60%, il mese successivo a quello di approvazione del bilancio di riferimento; per il 20% il mese successivo a quello di approvazione del bilancio relativo all'esercizio successivo a quello di riferimento; per il rimanente 20% il mese successivo a quello di approvazione del bilancio relativo al secondo esercizio



- successivo a quello di riferimento. (cd. meccanismo di “differimento temporale”);
- La previsione del vincolo del raggiungimento degli obiettivi, di anno in anno fissati, di Common Equity Tier 1 Ratio (CET1) e di Liquidity Coverage Ratio (LCR), così come recepiti nello scenario di Risk Tolerance del documento Risk Appetite Framework (RAF), per l'effettiva erogazione degli importi. (cd. meccanismo di “cannelletto”);
 - La facoltà, in capo alla Banca, di applicare meccanismi di correzione ex post tali da rideterminare l'ammontare degli elementi variabili, prima dell'effettiva corresponsione, o di chiedere la ripetizione delle somme a tale titolo nel frattempo corrisposte, qualora si acclari che il dipendente abbia posto in essere o concorso a porre in essere: comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la banca; la violazione degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, co. 4 e ss. del TUB e sue successive modificazioni e integrazioni; la violazione degli obblighi imposti ai sensi di legge in materia di remunerazione ed incentivazione; la violazione degli obblighi imposti dalla normativa legale, regolamentare ed interna in merito all'assunzione del rischio; comportamenti caratterizzati da dolo o colpa grave tali da determinare un danno per la banca e passibili di valutazione disciplinare. (cd. meccanismo di “malus/claw-back”).

Il Piano industriale approvato dal Consiglio di Amministrazione prevedendo un andamento gestionale positivo della Banca, rende di fatto prevedibile l'erogazione del quota di retribuzione variabile legata all'MBO.

Rimane inoltre nelle facoltà del Consiglio di Amministrazione il riconoscimento di erogazioni una tantum legate a “particolari” obiettivi conseguiti nell'anno di riferimento, in relazione ad un determinato compito o progetto o servizio alla clientela. Tali erogazioni una tantum, ricadendo nel novero della retribuzione variabile, saranno assoggettate a meccanismo di “differimento temporale”, a meccanismo di “cannelletto” e a meccanismo di “malus/claw-back”, con le medesime modalità previste per gli importi erogati a titolo di bonus, discendenti da MBO.

7. Il personale dipendente

La retribuzione del Personale Dipendente si articola in una componente fissa ed in una componente variabile. La retribuzione fissa riconosce lo sviluppo professionale in termini di ruoli e competenze, mentre quella variabile riconosce la performance di periodo (legata sia a quella complessiva dell'azienda, dell'unità organizzativa di appartenenza ed individuale).

La retribuzione fissa è funzione degli inquadramenti previsti dal C.C.N.L. di categoria, che prevedono – oltre alla Dirigenza – due categorie (Quadri Direttivi, Aree Professionali), a loro volta articolate in livelli retributivi.

Gli incrementi retributivi, determinati da passaggi di livello ovvero da erogazione di assegni ad personam, rappresentano il riconoscimento di un rilevante incremento nel livello delle

competenze acquisite, dei compiti svolti, dell'autonomia operativa; ulteriori requisiti per il passaggio di livello sono i risultati eccellenti espressi con continuità nel tempo e segnali di potenzialità future allo svolgimento di compiti più complessi.

Particolare cura viene data all'analisi delle proposte di passaggio alla categoria dei Quadri Direttivi. In questo caso, seguendo le indicazioni del C.C.N.L., il candidato deve occupare una posizione d'elevata specializzazione tecnica oppure coordinare gruppi di lavoro. Successivi passaggi interni alla categoria dei Quadri Direttivi, così come il passaggio alla Dirigenza, devono trovare rispondenza nell'attribuzione di ruoli e responsabilità sempre più complessi. Come descritto nella policy dello scorso esercizio, il processo di valutazione professionale incide in maniera rilevante sulla conferma o meno delle proposte di incremento della retribuzione fissa con le caratteristiche fin qui illustrate.

La retribuzione variabile è correlata alla performance conseguita nel periodo di riferimento (sia di gruppo sia individuale) e costituisce quindi la componente flessibile del sistema retributivo per i dipendenti.

Per tre dipendenti è definito da contratto individuale di lavoro un sistema di MBO.

Per il primo dipendente (appartenente alla categoria del "personale più rilevante", così come definito sopra, al Paragrafo 3 "Identificazione del personale più rilevante") il sistema di MBO, subordinato al mantenimento del ruolo assegnato, prevede:

- Il riconoscimento un bonus primario al raggiungimento, desumibile dal bilancio approvato, del livello di Return On Risk Adjusted Capital (RORAC) fissato preventivamente all'interno del budget approvato in fase di avvio dell'esercizio di riferimento e riportato ufficialmente nel Risk Profile del documento di ICAAP approvato per l'esercizio di riferimento;
- In caso di raggiungimento dell'obiettivo primario, il riconoscimento di un ulteriore bonus secondario, al raggiungimento di entrambi gli obiettivi di raccolta diretta da clientela e impieghi lordi verso clientela, fissati preventivamente all'interno del budget approvato in fase di avvio dell'esercizio di riferimento e utilizzato per la determinazione del Risk Profile nei documenti di ICAAP approvato per l'esercizio di riferimento;
- L'erogazione degli importi di bonus primario e di bonus secondario con le seguenti tempistiche: per il 60%, il mese successivo a quello di approvazione del bilancio di riferimento; per il 20% il mese successivo a quello di approvazione del bilancio relativo all'esercizio successivo a quello di riferimento; per il rimanente 20% il mese successivo a quello di approvazione del bilancio relativo al secondo esercizio successivo a quello di riferimento. (cd. meccanismo di "differimento temporale");
- La previsione del vincolo del raggiungimento degli obiettivi, di anno in anno fissati, di Common Equity Tier 1 Ratio (CET1) e di Liquidity Coverage Ratio (LCR), così come recepiti nello scenario di Risk Tolerance del documento Risk Appetite Framework (RAF), per l'effettiva erogazione degli importi. (cd. meccanismo di "cancellato");
- La facoltà, in capo alla Banca, di applicare meccanismi di correzione ex post tali da rideterminare l'ammontare degli elementi variabili, prima dell'effettiva

corresponsione, o di chiedere la ripetizione delle somme a tale titolo nel frattempo corrisposte, qualora si acclari che il dipendente abbia posto in essere o concorso a porre in essere: comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la banca; la violazione degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, co. 4 e ss. del TUB e sue successive modificazioni e integrazioni; la violazione degli obblighi imposti ai sensi di legge in materia di remunerazione ed incentivazione; la violazione degli obblighi imposti dalla normativa legale, regolamentare ed interna in merito all'assunzione del rischio; comportamenti caratterizzati da dolo o colpa grave tali da determinare un danno per la banca e passibili di valutazione disciplinare. (cd. meccanismo di "malus e claw-back").

Per il secondo dipendente (non appartenente alla categoria del "personale più rilevante", così come definito sopra, al Paragrafo 3 "Identificazione del personale più rilevante") il sistema di MBO, subordinato al mantenimento del ruolo assegnato, prevede:

- Il riconoscimento di un bonus al raggiungimento, desumibile dal bilancio approvato, degli obiettivi di volumi e di redditività della raccolta indiretta da clientela relativo al comparto del risparmio gestito, fissati preventivamente all'interno del budget approvato dal CdA in fase di avvio dell'esercizio di riferimento;
- La previsione del vincolo del raggiungimento degli obiettivi, di anno in anno fissati, di Common Equity Tier 1 Ratio (CET1) e di Liquidity Coverage Ratio (LCR), così come recepiti nello scenario di Risk Tolerance del documento Risk Appetite Framework (RAF), per l'effettiva erogazione degli importi. (cd. meccanismo di "cannelletto");
- La facoltà, in capo alla Banca, di applicare meccanismi di correzione ex post tali da rideterminare l'ammontare degli elementi variabili, prima dell'effettiva corresponsione, o di chiedere la ripetizione delle somme a tale titolo nel frattempo corrisposte, qualora si acclari che il dipendente abbia posto in essere o concorso a porre in essere: comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la banca; la violazione degli obblighi imposti dalla normativa legale, regolamentare ed interna in merito all'assunzione del rischio; comportamenti caratterizzati da dolo o colpa grave tali da determinare un danno per la banca e passibili di valutazione disciplinare. (cd. meccanismo di "malus e claw-back").

Per il terzo dipendente (non appartenente alla categoria del "personale più rilevante", così come definito sopra, al Paragrafo 3 "Identificazione del personale più rilevante") il sistema di MBO prevede:

- Il riconoscimento di un bonus al raggiungimento, nell'esercizio di riferimento, dell'obiettivo di 15 milioni di euro di incremento della raccolta allo stesso ascrivibile nel comparto gestito;
- La previsione del vincolo del raggiungimento degli obiettivi, di anno in anno fissati, di Common Equity Tier 1 Ratio (CET1) e di Liquidity Coverage Ratio (LCR), così come recepiti nello scenario di Risk Tolerance del documento Risk Appetite Framework (RAF), per l'effettiva erogazione degli importi. (cd. meccanismo di "cannelletto");
- La facoltà, in capo alla Banca, di applicare meccanismi di correzione ex post tali da

rideterminare l'ammontare degli elementi variabili, prima dell'effettiva corresponsione, o di chiedere la ripetizione delle somme a tale titolo nel frattempo corrisposte, qualora si acclari che il dipendente abbia posto in essere o concorso a porre in essere: comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la banca; la violazione degli obblighi imposti dalla normativa legale, regolamentare ed interna in merito all'assunzione del rischio; comportamenti caratterizzati da dolo o colpa grave tali da determinare un danno per la banca e passibili di valutazione disciplinare. (cd. meccanismo di "malus e claw-back").

Al di fuori delle specifiche contrattazioni individuali sopra citate, per il personale dipendente in genere per il 2018:

- la retribuzione variabile potrà essere costituita da erogazioni una tantum legate al riconoscimento di "particolari" obiettivi conseguiti da un collaboratore nell'anno di riferimento, in relazione ad un determinato compito o progetto o servizio alla clientela;
- non si darà in ogni caso luogo ad alcuna erogazione in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi, di anno in anno fissati, di Common Equity Tier 1 Ratio (CET1) e di Liquidity Coverage Ratio (LCR), così come recepiti nello scenario di Risk Tolerance del documento Risk Appetite Framework (RAF). (cd. meccanismo di "cancellotto");
- Rimarrà la facoltà, in capo alla Banca, di applicare meccanismi di correzione ex post tali da chiedere la ripetizione parziale o totale delle somme a titolo di retribuzione variabile nel frattempo corrisposte, qualora si acclari che il dipendente abbia posto in essere o concorso a porre in essere (anche sulla base del ruolo ricoperto): comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la banca; la violazione degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, co. 4 e ss. del TUB e sue successive modificazioni e integrazioni; la violazione degli obblighi imposti ai sensi di legge in materia di remunerazione ed incentivazione; la violazione degli obblighi imposti dalla normativa legale, regolamentare ed interna in merito all'assunzione del rischio; comportamenti caratterizzati da dolo o colpa grave tali da determinare un danno per la banca e passibili di valutazione disciplinare. (cd. meccanismo di "malus/claw-back").

Per il personale classificato nella categoria del "personale più rilevante", così come definito sopra, al Paragrafo 3 "Identificazione del personale più rilevante":

- La corresponsione degli importi a titolo di bonus o di erogazioni una tantum avverrà: per il 60%, il mese successivo a quello di approvazione del bilancio di riferimento; per il 20% il mese successivo a quello di approvazione del bilancio relativo all'esercizio successivo a quello di riferimento; per il rimanente 20% il mese successivo a quello di approvazione del bilancio relativo al secondo esercizio successivo a quello di riferimento. (cd. meccanismo di "differimento temporale").

Non è prevista per l'anno 2018 l'attivazione di un sistema di MBO generalizzato.

8. Le Funzioni aziendali di controllo

In materia retribuzione variabile a favore del personale inserito in funzioni di controllo, resta confermato quanto già stabilito, ovvero che qualora si ritenesse di operare l'erogazione di incentivi economici agli operatori nelle funzioni di controllo, la valutazione sottostante poggerà esclusivamente su obiettivi qualitativi e assolutamente svincolati dal raggiungimento di obiettivi di reddito o volumi.

Tale previsione, in essere per il personale inserito nelle funzioni aziendali di controllo come definite dalla disciplina di Banca d'Italia in materia di sistema dei controlli interni, è esteso anche al personale appartenente alla funzione personale.

In ogni caso il rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione non supererà il limite di un terzo.

Trovano applicazione anche per il personale inserito in funzioni di controllo tutte le altre previsioni sopra riportate per il personale dipendente, tra cui il meccanismo di "cannelletto", il meccanismo di "differimento temporale" e il meccanismo di "malus/claw-back".

9. Promotori finanziari, mediatori creditizi e consulenti.

B.T.V. attualmente non utilizza promotori finanziari esterni né mediatori creditizi.

Ad eventuali consulenti o collaboratori con contratto a progetto viene richiesto di collaborare dall'interno al migliore funzionamento delle strutture aziendali. La loro remunerazione sarà esclusivamente correlata all'apporto professionale ed al tempo dedicato.

La Banca può stipulare consulenze "a convenzione" con studi professionali, ad un importo definito, prestabilito nell'ambito di un monte ore complessivo.

10. Aggiornamento della Policy

L'ufficio incaricato all'aggiornamento in caso di modifiche normative e/o organizzative interne è l'"Ufficio Organizzazione, Personale e Supporto Rete", con la collaborazione diretta dell'"Ufficio Amministrazione, Affari Generali e Controllo di Gestione" relativamente ai paragrafi "4. Gli Amministratori", "5. I Sindaci" e "9. Promotori finanziari, mediatori creditizi e consulenti", nonché il coinvolgimento dell'"Ufficio Conformità e Antiriciclaggio" ed "Ufficio Controllo Rischi" per le verifiche di rispettiva competenza.

Il presente documento è in ogni caso soggetto a revisione annua e nuova approvazione da parte dell'Assemblea ordinaria dei Soci della Banca.